



ENSAYO: EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

Presentado por:

Derly Carolina Rodríguez Martín

Mayra Lizeth Pardo Díaz

Universidad Católica de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Administración Financiera

Mayo. 2020



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Resumen

El teletrabajo es una modalidad que ha estado presente en el mundo desde hace varios años y en algunos países se ha venido implementando eficazmente, arrojando muy buenos resultados tanto para las empresas en el factor monetario como para los trabajadores en el mejoramiento de su calidad de vida.

Ahora el mundo se enfrenta a una problemática inusual, se enfrenta a un enemigo difícil de combatir, el Covid-19, quien nos ha obligado a cambiar completamente nuestro estilo de vida. Por ello los empresarios han tenido que incursionar en nuevas formas de trabajo para no entrar en pérdidas.

Palabras claves: Coronavirus, Empresa, Productividad, liquidez, Trabajador, Teletrabajo, Tecnología.

EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

Con la llegada de un nuevo coronavirus COVID-19 y su rápida expansión por todos los continentes, la Organización Mundial de Salud (OMS) declaró en estado de emergencia la salud pública a nivel mundial, lo que significa que toda la población está expuesta a este contagio y trae consecuencias que paralizan la economía. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el crecimiento de la economía mundial se reducirá en 0,5%, mientras que en China el declive se acerca al 1%. (Galán, s.f.)

En Colombia el primer caso de contagio llegó el 06 de marzo, luego de los análisis practicados a una paciente de 19 años que provenía de Milán, Italia (Ministerio de Salud y Protección social, 2020) y desde esta fecha sigue aumentando con más de 23.000 casos confirmados en el territorio nacional. , según las estadísticas, la población más afectada ha sido entre la edades de 20 a 29 años con más de 5.000 casos, de 30 a 39 años con 5.100, de 40 a 49 años con 4.200 y con 3.200 casos para la edades de 50 a 59 años confirmados de COVID-19 (Instituto Nacional de Salud, 2020)



Figura 1. Distribución de Personas Contagiadas de acuerdo a su Edad

Estas edades son de la población laboralmente activa que se encuentran en gran parte de las empresas colombianas, motivo por el cual los empresarios se vieron en la necesidad de buscar nuevas formas para seguir funcionando y estableciendo estrategias en los procesos administrativos, comerciales, operativos y así mismo mantener sus flujos financieros, tomando una decisión vertiginosa, esta trata de que los trabajadores realicen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo con el fin de evitar la exposición al virus.

Esta opción a nivel mundial surgió en 1973, gracias al científico Jack Nilles con su lema *“llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”* (Ministerio TIC, 2016), quien en medio de la crisis petrolera en que se encontraba Estados Unidos y pensando en la optimización de los recursos no renovables, vio en el teletrabajo una solución para disminuir el tiempo de traslado de los trabajadores a su lugar de trabajo, posteriormente en los años 90 la masificación vino con la llegada del internet, haciendo posible acceder a información de una manera más fácil desde cualquier parte del mundo.

En América Latina se impulsó hacia el año 2000, Argentina debido a la crisis de desempleo que enfrentaron, surgieron nuevas formas de organización laboral que ayudaban a disminuir costos en las empresas y así mismo fomentar el empleo; en Uruguay tuvieron que explorar nuevos mercados, ya que los tenían enfocados en Argentina y gracias al internet sus productos y servicios pudieron llegar a muchos lugares del mundo.

En España alrededor del año 2006 se firma el plan Concilia con el fin de regular el Teletrabajo, pensando en el bienestar laboral, personal y familiar de los trabajadores.

En Colombia para el año 2008 nace el teletrabajo con la ley 1221, donde se define el teletrabajo como:

"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el

trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Ley 1221,2008, Art. 2)

De acuerdo a los antecedentes del teletrabajo tras una crisis ya sea de tipo financiero, económico, social, político o como en este año 2020 una crisis de salud, las organizaciones y trabajadores ven nuevas oportunidades de mejora y beneficios al trabajar desde la casa.

Para las empresas el reinventarse implica análisis de costos, liderazgo y comunicación continúa; esta inversión se puede ver reflejada en un atractivo ahorro de gastos, como el de arriendos de oficinas o bodegas, mantenimiento de equipos e infraestructura y reducción en consumo de servicios públicos; en cambio para las pequeñas empresas la reinversión no siempre es la mejor solución ya que no tienen liquidez inmediata y tendrían que acudir a las entidades financieras para obtener la solvencia económica que les permita adquirir todas las herramientas que sus trabajadores necesiten.

El trabajo en casa es muy gratificante para muchos trabajadores, ya que las horas que usaban para movilizarse y llegar a una oficina o lugar de trabajo, ahora las invierten en compartir con su familia. Un horario flexible y cómodo les permite tener un equilibrio entre la vida profesional y personal generando un mayor índice de sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa. Y es que cuando la empresa da confianza a sus trabajadores para que organicen sus actividades laborales, delegan tareas de importancia o que impliquen retos, genera un sentido de responsabilidad, compromiso y agradecimiento en el trabajador, factores que influyen en el famoso indicador de productividad.

Este indicador es complicado de comparar debido a que no todas las empresas pueden trabajar remotamente, dado que esta modalidad aplica para ciertos cargos y excluye otros operativos. Convirtiéndose en otro reto a nivel laboral, por ejemplo: mientras un asesor comercial puede seguir ofreciendo sus productos y/o servicios mediante llamadas, videoconferencias o chat, un trabajador que sea operario de una máquina, un cocinero, un

conductor, no pueden desempeñar su actividad desde la casa, situación que tiende a generar un ambiente de discriminación social-laboral; Para algunas empresas sí verán un incremento representativo o al menos mantendrán sus niveles de productividad mientras que en otras sucede todo lo contrario.

En un estudio realizado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, se analizaron varias organizaciones enfocándose en las labores que desempeñan cada cargo y las posibles dificultades que se podían presentar con el teletrabajo, identificando de este modo las siguientes actividades:

ACTIVIDADES TELETRABAJABLES	ACTIVIDADES NO TELETRABAJABLES
<input type="checkbox"/> Formular y proponer políticas, proyectos, planes y programas	<input type="checkbox"/> Atención al público y entes de control
<input type="checkbox"/> Coordinar proyectos	<input type="checkbox"/> Asistencia administrativa
<input type="checkbox"/> Hacer estudios e investigaciones	<input type="checkbox"/> Gestión documental
<input type="checkbox"/> Identificar y establecer contactos	<input type="checkbox"/> Soporte técnico presencial
<input type="checkbox"/> Elaborar informes y conceptos	<input type="checkbox"/> Servicios Generales
<input type="checkbox"/> Hacer seguimiento de procesos	<input type="checkbox"/> Conducción
<input type="checkbox"/> Asesorar	

Figura 2 Revisión de funciones y actividades

Las empresas de entretenimiento, restaurantes, transporte, hotelería y turismo, centros comerciales en tiempo de coronavirus presentan crisis, pues el teletrabajo no les permite obtener los ingresos y desarrollar sus actividades como lo venían haciendo. Situación que es preocupante a nivel mundial, pero que a la vez ha sido el motor para generar nuevas ideas de negocio.

Mientras que otros sectores muestran un satisfactorio progreso y se han estado acoplando a las nuevas medidas, aplicando un marco regulatorio para reubicar parte de sus

colaboradores en la modalidad de trabajo remoto, garantizando entre un 60% y 70% del cubrimiento de las actividades.

En la siguiente figura se evidencia los sectores que han crecido con el teletrabajo, el más fuerte es el de servicios que por su actividad es más viable para el teletrabajo, sin desmeritar el trabajo de los sectores de comercio e industria, quienes según vemos en la imagen han hecho un gran trabajo para mantenerse en el mercado.



Figura 3: Sectores con mayor crecimiento en el número de teletrabajadores

Ahora para el trabajador ¿cuál es su punto de vista en cuanto a la productividad? su respuesta es compartida, algunos trabajadores manifiestan que con el teletrabajo están dedicando más tiempo a diferencia de la modalidad presencial, situación que para algunos empresarios es fascinante, más tiempo laborado por un mismo salario; Sin embargo es preocupante porque todo esto conlleva a afectaciones en la vida personal del trabajador, quien ya no cuenta con el mismo tiempo para compartir con sus familiares o realizar otro tipo de actividades de interés personal que le ayude a mejorar su calidad de vida.

También se presenta el escenario en el cual el trabajador puede estar acostumbrado a tener la figura de jefe cerca o vigilante, disminuyendo su productividad y por ello deba disponer de más tiempo para cumplir con sus labores.

Para otros trabajadores la simple idea de no tener que desplazarse y disponer de tiempo adicional para llegar a su lugar de trabajo, los mentaliza a trabajar con tanta disposición que su rendimiento ha crecido y ahora pueden desempeñar nuevas funciones o aportar nuevas ideas a nivel organizacional, permitiendo un crecimiento en el campo laboral.

Por el contrario, hay trabajadores que se sienten abrumados con el tiempo que deben dedicar entre las labores del hogar, familiares y el trabajo, pues no les alcanza. El cuidado de niños y su nueva forma de aprendizaje virtual, es un factor que para los trabajadores padres de familia demanda más tiempo y dedicación.

Los trabajadores están en una doble enseñanza, aprendiendo a trabajar remotamente y aprendiendo a estudiar con sus hijos virtualmente y sumado a todas estas estas situaciones es el permanecer todo el tiempo en casa, el compartir todos los días con las mismas personas, puede incrementar los niveles de estrés.

La productividad es hoy en día más inclusiva de la mano con el teletrabajo, quien ha dado luz propia a esa población marginada laboralmente, estas personas podrán trabajar desde su casa y no tendrá problema para desplazarse a un lugar de trabajo o esa persona que tiene dificultad para comunicarse ya sea por falta de habla u oído, por medio de la tecnología actual podrá desempeñarse correctamente.

Este es un gran aspecto positivo, porque se ha logrado incrementar la empleabilidad de una población olvidada por el país, no por ausencia de normatividad sino por falta de cultura en nuestro país en su contratación y falta de conocimiento de sus disposiciones legales.

Los empresarios no están acostumbrados a contratar personas con ciertas limitaciones porque pueden considerar que no rendirán igual que el resto de trabajadores y esto le representa pérdidas monetarias, realidad que ha ido cambiando, puesto que estas personas han demostrado estar igual o más capacitadas para desempeñar cualquier tipo de labor.

Muestra de ello es que en Colombia para el año 2018 contaba con más de 122.000 teletrabajadores en el sector de servicios y comercio, las ciudades pioneras son Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla, en empresas como Bancolombia, Bayer, Fondo Nacional del Ahorro, Acueducto de Bogotá, Compensar, Alcaldía de Bogotá.

La adopción del teletrabajo debe basarse en una relación virtual adecuada con el recurso humano teniendo en cuenta que los trabajadores son el capital del trabajo y por ende los líderes deben de estar en continua comunicación y manejar la ansiedad que puede producir el cambio de trabajo en oficina a trabajo remoto y el mismo aislamiento afectando las condiciones de salud del trabajador e incluso la productividad.

El trabajador debe definir una rutina del diario vivir y organizar la jornada laboral en unos espacios adecuados donde pueda evitar las distracciones y relaciones familiares durante la jornada, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), industria colombiana en seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental y su líder técnica Lina María Parra Orduz, hace las siguientes recomendaciones con el fin de manejar equipos remotos eficaces y asertivos en estos tiempos de pandemia:

- Tómese un descanso de mirar, leer o escuchar noticias, incluidas redes sociales. Escuchar repetidamente acerca de la pandemia puede ser molesto y generar ansiedad.
- Realice ejercicios de respiración y estiramientos. Trate de comer comidas saludables y bien balanceadas, haga ejercicio regularmente, duerma lo suficiente y evite el consumo de sustancias psicoactivas.

- Tómese el tiempo para relajarse. Intente hacer actividades que disfrute fuera de su horario laboral y sin salir de casa.
- Conéctese con otros. Hable con personas de su confianza acerca de sus preocupaciones y sobre cómo se siente. (Orduz, 2020)

Adicionalmente, con el trabajo en casa los departamentos de recursos humanos deben desempeñarse fundamentalmente en la planeación organizacional y la implementación del trabajo remoto, pues seguramente antes de esta situación de emergencia no contaban con implementar un programa de bienestar y salud ocupacional para los trabajadores a distancia.

Otro factor imprescindible para llevar a un equipo eficiente es la comunicación, hoy en día gracias a la tecnología y aplicaciones de video llamadas se puede conversar con cada integrante del equipo, esto ayuda a que el trabajador sienta la importancia de su labor y profesionalismo.

Aunque aún es incierto el panorama una vez superado el coronavirus muchas empresas podrán cambiar sus políticas con unas ideas más abiertas al trabajo remoto y poner en marcha productos y servicios de manera ágil y rápida con ayuda de la tecnología y herramientas de gestión integral adecuadas.

Conclusiones

A nivel mundial el teletrabajo ha tenido una alta implementación generando una mayor utilidad económica y más puestos de trabajo a diferencia de Colombia, que aún tiene una participación mínima y centralizada en las principales ciudades.

El mundo está cambiando constantemente y el ser humano debe estar en un continuo aprendizaje y adaptación; esto no es ajeno para las organizaciones por ello el implementar el teletrabajo es preparar a las empresas y sus trabajadores para la nueva era del trabajo.

Este mecanismo permite el incremento de la productividad y la calidad de vida siempre que se sigan las recomendaciones para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral pactado, disminuyendo así índices de improductividad.

Día a día la tecnología nos enseña que desde cualquier lugar del planeta podemos acceder a una información, podemos comunicarnos, podemos adquirir un producto y/o servicio, podemos estudiar, son tantas cosas que la tecnología nos permite hacer en la actualidad, que no es lejano pensar que así será la contratación el futuro.

Referencias

- Galán, J. (s.f.). *Universidad Sergio Arboleda*. Obtenido de <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/coronavirus-y-su-impacto-en-la-economia-colombiana/>
- Instituto Nacional de Salud. (25 de 05 de 2020). Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Coronavirus.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección social. (06 de Marzo de 2020). *Minsalud*. Obtenido de Boletín de Prensa No 050 de 2020 : <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2014). *Teletrabajo.gov.co*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8209_archivo_pdf_taller_camacol.pdf
- Ministerio TIC, C. (Dirección). (2016). *Historia del Teletrabajo* [Video].
- Orduz, L. M. (Marzo de 2020). *Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-del-equipo/?doing_wp_cron=1590362153.8866300582885742187500
- Martínez, R. (Diciembre de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 2, núm. 4, Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>
- Ministerios de TIC y trabajo. (2012). *Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia
- Universidad Católica de Colombia. (2020). *Seminario Internacional: Causas y efectos Comerciales, Económicos y Financieros de las pandemias*. Bogotá.